

*A jogszabály rögzíti, hogy melyek azok a követelmények, amelyeknek minden esetben teljesülniük kell a törvényileg vagy kollektív szerződésben meghatározott minimálbér mértékének megállapításakor. Arról is gondoskodik, hogy a minimálbér nyújtotta védelemhez ténylegesen hozzáférjenek a munkavállalók.*

*A szabályok a munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező valamennyi európai munkavállalóra kiterjednek majd. Az irányelv nem kötelezi törvényileg meghatározott minimálbér bevezetésére azokat a tagállamokat, ahol az jelenleg nem létezik, és a minimálbérek által nyújtott védelmet kizárólag kollektív szerződések biztosítják. A kollektív szerződéseket sem teszi általánosan alkalmazandóvá.*

*A minimálbérek meghatározása továbbra is tagállami hatáskörbe tartozik, ugyanakkor a tagállamoknak garantálniuk kell, hogy a megélhetési költségeket és bérszinteket figyelembe véve a minimálbérből tisztességesen meg lehessen élni. A törvényileg meghatározott minimálbér megfelelőségének értékeléséhez viszonyítási alap lehet egy reál áron vett áru- és szolgáltatáskosár, illetve a bruttó mediánbér 60 százaléka vagy a bruttó átlagbér 50 százaléka.*

Nemzetgazdasági bruttó átlagkereset 2022. évben 438 800.- Ft, nettó: 291 800.- Ft

minimálbér 2022. évre 200.000.- Ft, garantált bérminimum: 260.000.- Ft

bruttó kereset mediánértéke 379 600 forint volt 2021. decemberében.

2022 júliusában a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 500 000 forint, a kedvezmények figyelembevételével számolt nettó átlagkereset 344 700 forint volt. A bruttó átlagkereset 15,3%-kal, a nettó átlagkereset 16,0%-kal magasabb volt, mint egy évvel korábban. Az átlagkereset növekedéséhez főként a minimálbér és a garantált bérminimum emelése, valamint a már előre ütemezett és a pótlólagos béremelések járultak hozzá. A reálkereset 1,4%-kal nőtt az egy évvel ezelőtti értékhez képest.

A bruttó kereset mediánértéke 392 700.- Ft 2022. júliusában.

*Az ágazati vagy ágazatközi kollektív béralku alapvető eszköze annak, hogy a minimálbér megfelelő mértékű legyen. A képviselők által ma elfogadott irányelvjavaslat e módszer kiterjedtebb alkalmazását mozdítja elő. Azoknak az országoknak, amelyekben a munkavállalók kevesebb mint 80 százalékára terjed ki a kollektív bértárgyalások mechanizmusa, a szociális partnerek bevonásával cselekvési tervet kell készíteniük az arány javítására.*

A kormányzati nyilvántartás (Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere, MKIR) minden kollektív szerződésről tartalmaz adatokat. Jelenleg három kiterjesztett ágazati kollektív szerződés van érvényben (Építőipari Ágazati KSZ, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi KSZ, Villamosenergia-ipari KSZ). Az ágazati szintű ksz-ek nagyobb részét több, azonos szektorban dolgozó munkáltató és akár több ágazati szakszervezet vagy szövetség írja alá, de hatályuk nem terjed ki a teljes szektorra. Ilyen pl. a Vegyipari KSZ vagy a közszférában a 2017-ben kötött Egészségügyi Ágazatban kötött KSZ. Magyarországon a szociális párbeszéd döntő része, a béreket érintő kollektív alku vállalati szinten zajlik. A vállalati szintű ksz-ek Források: © Tijdens, Kea: Report 10: Feasibility of a European

megkötésének szabályait a MT 276–284. paragrafusai szabályozzák. Egy szakszervezet akkor szerez jogosultságot kollektív szerződés megkötésére, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százaléka a szakszervezet tagja. Ha adott munkahelyen nincs kollektív szerződés, vagy nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet, akkor a munkáltató és az üzemi tanács által kötött üzemi megállapodásban (MT 267268. §) szabályozhatók a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, kivéve a bérkérdéseket. A KSH 2020-as adatai szerint a munkavállalók 18,5%-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol van érvényes kollektív szerződés (ágazati vagy vállalati szintű). A 2015-ös hasonló adat 20,6% volt. A kormányzati nyilvántartás szerint a vállalati szintű kollektív szerződések száma a magán szektorban 1100, a közszférában 1800 körül van (Forrás: MKIR).

*A most elfogadott irányelv értelmében a tagországoknak ki kell építeniük egy rendszert a szabályok betartásának megbízható nyomon követésére, valamint helyszíni és egyéb ellenőrzésére. A rendszer segítségével fel tudják tárni az esetleges visszaélésszerű alvállalkozást, színlelt önfoglalkoztatást, elszámolatlan túlórázást vagy a munkaintenzitás nem ellentételezett növelését.*

A Foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok 2022. január 1. és június 30. között 8185 munkáltatót ellenőriztek. 2016. I. félévében 11046 munkáltatót, 2014. évben 18048 munkáltatót.